

Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору.

Згідно з ч. 3 ст. 38 Проекту у разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду.

Ще однією новелою, закріпленою у п. 2 ст.39 Проекту є те, що трудовий договір може бути укладений в будь-який час до початку роботи працівника, тобто працівник конкретного підприємства (установи) ще до свого звільнення може укласти трудовий договір з іншим роботодавцем.

Згідно зі ст. 38 чинного КЗпП України власник або уповноважений ним орган має право затримати працівника, який подав заяву про звільнення на два тижні (за випадком окремих випадків, передбачених законом), навіть коли працівник вже знайшов іншу роботу. В такому разі затримка на попередній роботі навіть на два тижні може суперечити інтересам нового роботодавця та перешкодити працевлаштуванню працівника на новому місці. Згідно зі вказаною статтею Проекта, така ситуація є неможливою, так як працівник ще до свого звільнення може укласти договір з іншим роботодавцем.

Однак, є і недолік цього положення, закріпленого у Проекті. Цей недолік полягає в тому, що в законі чітко не визначено час, коли працівник, який заздалегідь уклав трудовий договір, повинен обов'язково приступити до роботи (наприклад, через 10-15 днів з дня укладення трудового договору). Оскільки може мати місце і така ситуація, коли особа уклала трудовий договір з новим роботодавцем, який чекає на даного працівника, але працівник продовжує працювати на старому місці, і взагалі вирішив не змінювати свого місця роботи.

Отже, доцільно було б у Проекті Трудового Кодексу України чітко встановити термін, протягом якого працівник повинен приступити до роботи, якщо договір укладений заздалегідь.

Кайтанський О. С.

*Національний університет «Одеська юридична академія», асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення*

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Демократизація суспільства і нові реалії ринкової економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів трудової діяльності та значно скоригували її вимоги до робочого місця. Разом з тим, внаслідок відмови від напівпримусових форм зайнятості, послаблення державного контролю за працевлаштуванням, зокрема, розподілом молодих спеці-

лістів, скорочення соціальних програм, підвищилась незахищеність молоді на ринку праці, суттєво ускладнилась її соціальна інтеграція, загострилися проблеми молодіжного безробіття.

Зайнятість молоді є важливою для суспільства і держави. Недостатня увага з боку держави може призвести до відсутності кваліфікованого кадрового потенціалу в країні, підвищення безробіття та злочинності серед молоді.

Питанням правового регулювання працевлаштування молоді в науці трудового права завжди приділялася увага, про що свідчать праці О. О. Абрамової, М. Г. Александрова, Б. К. Бегичева, Л. Я. Гінцбурга, Ю. П. Орловського, О. І. Процевського, М. Ф. Головатого, М. В. Каргалової, Г. Ф. Труханова, С. М. Романюк, А. І. Клименко, О. С. Цибіна, Г. І. Шебанової, О. О. Коваленко та ін. Вказані праці не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки потребують переосмислення, приймаючи до уваги зміни, що відбулися в державі протягом останніх років.

Значної актуальності набуває вивчення проблем соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням молоді; з'ясування передумов і чинників, що сприяють або перешкоджають інтеграції молоді у ринок праці, її адаптації до нового статусу – працівника; питання соціальних гарантій та необхідності підтримки з боку держави.

Загальні вимоги до працевлаштування молодих спеціалістів встановлюються ст. 197 Кодексу законів про працю України, ст. 7 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Положенням про сприяння і працевлаштування випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, затвердженим наказом Міністерства освіти та науки України від 23 березня 1994 року.

Межі дії частини другої статті 197 КЗпП залежать від визначення поняття молодих спеціалістів. У пункті 4 ст. 7 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» формулюється таке ж визначення поняття молодих спеціалістів, як і в частині другій ст. 197 КЗпП. До молодих спеціалістів належать випускники державних вищих навчальних закладів і професійно-технічних училищ, потреба в яких визначена державним замовленням (Іншин М. І. Особливості правового регулювання прийняття на роботу молоді / М. І. Іншин // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 231–235).

Таким чином, частина друга ст. 197 КЗпП поширюється на випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів, однак не на всіх, а лише на тих, які були замовлені підприємствами, установами, організаціями та направлені на роботу відповідно до встановленого порядку. Стосовно випускників, котрі не були замовлені підприємствами, установами, організаціями, КЗпП не містить жодних посилаць, що суттєво знижує їх конкурентоздатність на ринку праці.

Важливою проблемою зайнятості молоді є відмова роботодавця в наданні першого робочого місця. Молоді люди, які бажають працевлаштуватися, як правило, не мають досвіду роботи, наявність якого є найбільш поширеним аргументом для відмови.

З іншого боку, можна пояснити бажання роботодавця отримати досвідченого і кваліфікованого фахівця, адже прийнявши на роботу особу, яка не має досвіду, роботодавець має забезпечити отримання працівником необхідних у майбутньому навичок та вмінь.

Таким чином, молоді люди часто опиняються в ситуації, коли їх не беруть на роботу, оскільки вони не мають досвіду; в той же час вони не можуть набути цього досвіду, оскільки вони ніколи не працювали (Кайтанський О. С. Правове забезпечення працевлаштування молоді в Україні // Актуальні проблеми держави і права : збірник наукових праць. Вип. 57 / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін. ; відп. за вип. В. М. Дрьомін. – Одеса: Юридична література, 2011. – С. 233-239).

Рішенням деяких проблем могло б стати впровадження та стимулювання державних програм «Молодіжне підприємництво», створення окремих соціальних пакетів, в основу яких входило б надання пільгових державних кредитів на придбання житла, надання одноразової допомоги при переїзді на постійне місце проживання в сільську місцевість. Впровадження та розвиток таких програм державою і всебічне сприяння їм є важливим заходом у поліпшенні зайнятості молоді.

Необхідно у нашій державі розробити ефективні механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді і сприяли б розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив. Це повинно знайти відображення у державній молодіжній політиці. Зокрема, доцільно фінансувати молодіжні програми за рахунок бюджетів усіх рівнів та проводити конкурси програм, на державному рівні прогнозувати потреби ринку у кваліфікованих спеціалістах. Важливо також розвивати співробітництво з молодіжними організаціями, удосконалювати механізм надання молодим громадянам першого робочого місця, відпрацьовувати модель забезпечення вторинної та сезонної зайнятості, сприяти формуванню ефективного діалогу між молодими підприємцями-роботодавцями та державою.

Вирішенням основних проблем може стати якісна зміна законодавства, зокрема з ч. 2 ст. 197 КЗпП України необхідно вилучити положення про те що молодими спеціалістами можуть бути лише ті випускники, потреба в яких була заявлена підприємствами, установами, організаціями. Це дозволить розширити можливості працевлаштування молоді. Державне замовлення на підготовку фахівців необхідно зберегти, оскільки саме воно є основною гарантією працевлаштування молодих спеціалістів. Такі заходи дозволять покращити ситуацію з працевлаштуванням молоді, підвищать професійну орієнтацію молоді та рівень професіоналізму молодих спеціалістів.